

JAMINAN KESEHATAN KERJA SEBAGAI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH WANITA DI INDONESIA

Haryo Sulistyantoro
Ilmu Hukum FH-UNKAR Surabaya

ABSTRAKSI

Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah termasuk hak asasi buruh. Tetapi karena rendahnya tingkat sosial ekonomi serta kedudukan buruh yang masih sangat lemah, sehingga sering terjadi tindakan menyimpang yang dilakukan oleh pengusaha terutama kepada buruh perempuan. Masalah kesehatan maupun keselamatan kerja adalah sesuatu yang tidak bisa ditawar-tawar. Taruhlah contoh-contoh berikut, fasilitas poliklinik perusahaan yang tidak ada, cuti hamil yang sering dipermasalahkan, tidak tersedianya fasilitas yang memadai bagi buruh yang hamil dan sebagainya.

Tulisan ini bertujuan untuk membuka wawasan kepada akademisi khususnya, dan masyarakat umumnya tentang hak-hak atas jaminan kesehatan kerja bagi buruh perempuan sehingga akan memperkaya khasanah pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan

Kata kunci : Jaminan Kesehatan Kerja, Buruh Wanita

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional yang sedang dilaksanakan secara berencana dan berkesinambungan oleh bangsa dan negara Indonesia dewasa ini adalah pembangunan yang meliputi seluruh sektor kehidupan bangsa, diantaranya termasuk pula sektor industri khususnya pada sektor tenaga kerja. Tujuan dari pembangunan sektor industri tersebut disamping untuk memperluas kesempatan kerja juga dilaksanakan dalam rangka pembinaan mutu dan perlindungan tenaga kerja.

Menyadari bahwa peran manusia dalam industri yang semakin kompleks dinegara berkembang ini adalah investasi yang paling utama, maka tidak bisa dikesampingkan bahwa faktor manusia inilah yang perlu mendapat perhatian secara khusus dalam kedudukannya sebagai komponen dalam pembangunan baik dari segi materi, moral, pemeliharaan kesehatan maupun dari keamanan kerja.

Pemeliharaan kesehatan ini tidak hanya suatu tindakan yang dilakukan secara kuratif yaitu menyangkut pengobatan penyakit saja tetapi lebih luas lagi yaitu

adanya tindakan yang dilakukan secara preventif dengan menerapkan metode pemikiran mengenai pencegahan jangan sampai terkena penyakit akibat kerja atau penyakit yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja.

Usaha kesehatan kerja memerlukan partisipasi dan kerja sama dari semua pihak, yaitu pemerintah, pengusaha dan buruh. Bentuk partisipasi yang memenuhi dasar pemikiran ialah partisipasi langsung dalam Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan di perusahaan-perusahaan. Partisipasi berdasarkan kesetiakawanan (partnership) merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Apabila pengusaha mengikutsertakan buruh dalam pengambilan keputusan yang berkenaan dengan kesehatan kerja, mungkin akan lebih efektif karena buruh merasa ikut bertanggung jawab dalam proses pengambilan keputusan, melalui peran sertanya.

Akhir-akhir ini banyak sekali persoalan perburuhan yang muncul kepermukaan, baik yang dilaporkan oleh media massa maupun yang tidak terjangkau oleh media massa. Persoalan yang muncul

antara lain mengenai upah buruh, jaminan sosial buruh, kenaikan UMR, kesehatan kerja dan lain sebagainya. Persoalan yang seyogyanya juga mendapat perhatian cukup serius adalah masalah kesehatan kerja khususnya terhadap buruh wanita yang mempunyai kondisi lemah dari pada buruh laki-laki.

Pada hakikatnya, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah termasuk hak asasi buruh. Tetapi karena rendahnya tingkat sosial ekonomi serta kedudukan buruh yang masih sangat lemah, sehingga sering terjadi tindakan yang menyimpang yang dilakukan oleh pengusaha. Di sisi lain, penyimpangan tersebut juga atas desakan buruh untuk mendapatkan pekerjaan yang seolah-olah mengesampingkan bahaya yang mungkin timbul dari lingkungan pekerjaan.

Untuk menghindari adanya kemungkinan hal tersebut diatas. Maka perlu perlindungan melalui peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan yang berisi pokok kesehatan kerja. Bentuk perlindungan ini dapat berupa antara lain sebagai berikut :

1. Pencegahan kecelakaan kerja.
2. Penetapan waktu kerja sesuai peraturan yang berlaku.
3. Pemberian istirahat yang cukup.
4. Pemberian jaminan sosial.

Dalam membahas masalah kesehatan kerja ini, maka yang dimaksud aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau dampak merugikan atau dapat merugikan kesehatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

Tujuan norma-norma kesehatan kerja ini adalah memungkinkan buruh ini mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai wanita yang merupakan ibu atau calon ibu, sebagai orang muda dan anak

yang masih mengembangkan jasmani dan rokhaninya (Soepomo, 1998).

Jadi kesehatan kerja ini adalah penjagaan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak pengusaha yang hendak memanfaatkan tenaga buruh, tetapi ditujukan pula terhadap pihak buruh itu sendiri, agar menggunakan kekuatannya disesuaikan dengan kekuatan jasmaninya (Soepomo, 1983).

Kebutuhan akan tenaga kerja wanita sangat diperlukan terutama dalam menjalankan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, kerapian dan penanganan yang halus sifatnya. Dalam proses operasional yang dilaksanakan oleh perusahaan melibatkan semua partner kerja termasuk sumber daya wanita maupun pria.

Dibidang kesehatan kerja kita telah mempunyai satu Undang-Undang Nasional yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-Undang ini mengatur jam kerja, jam istirahat, jam kerja, cuti hamil, cuti haid, kerja bagi anak-anak, orang muda dan buruh wanita (Sumakmur, 1998).

Undang-Undang ini hanya berlaku bagi pekerjaan yang dilakukan oleh buruh yang bekerja pada orang lain atau suatu badan dengan menerima upah. Jadi suatu pekerjaan yang dilakukan dalam suatu hubungan kerja.

Aturan mengenai kesehatan kerja ini pada dasarnya ditujukan pada pengusaha dalam arti pihak pengusaha bertanggung jawab atas pelaksanaan aturan-aturan tersebut. Hal ini dijumpai dalam pasal 17 Undang-Undang Kerja yang tertulis :

Majikan menjaga agar aturan-aturan dalam Undang-Undang Kerja dan Peraturan Pemerintah yang dikeluarkan berhubungan dengan Undang-Undang Kerja itu serta perintah-perintah yang diberikan oleh pegawai pengawasan perburuhan termasuk dalam pasal 16 ayat 3 Undang-Undang Kerja diindahkan (Soepomo, 1983).

Sehubungan dengan operasionalisasi Hubungan Industrialisasi Pancasila, gagasan untuk menyoroti buruh wanita dirasa penting mengingat dewasa ini makin banyak wanita yang bekerja sebagai buruh, maka permasalahan yang berhubungan dengan buruh wanita seperti : pembatasan waktu kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta masalah pokok yang selalu dihadapi oleh buruh wanita dalam hubungan kerja, tentu akan lebih banyak bermunculan.

Oleh karena luasnya masalah-masalah sebagaimana tersebut diatas, maka penelitian ini membahas tentang seberapa jauh kesehatan kerja berperan berperan sebagai sarana perlindungan atas hak buruh wanita sehingga dapat melakukan pekerjaan tanpa mengalami gangguan kesehatan.

Dari latar belakang tersebut diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan antara lain :

- a. Benarkah kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan terhadap buruh ?
- b. Bagaimana kaitan antara waktu kerja dengan kesehatan kerja ?
- c. Bagaimana pelaksanaan perlindungan terhadap buruh wanita dari aspek kesehatan kerja ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk menambah wawasan pengetahuan hukum khususnya bidang hukum ketenagakerjaan yang kaitannya dengan perlindungan pekerja wanita.

Di samping itu terkandung maksud memberikan sumbangan pemikiran kepada masyarakat pada umumnya dan dunia ilmu pengetahuan pada khususnya. Selain itu dapat menambah perbendaharaan karya ilmiah yang bersendikan hukum di kalangan masyarakat

Metodologi Penelitian

Pendekatan masalah dilakukan secara yuridis, teoritis dan sosiologis. Pendekatan secara yuridis adalah melakukan pembahasan berdasarkan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang ada

terutama Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Kemudian pendekatan teoritis dilakukan dengan mengemukakan teori tentang kesehatan kerja yang diperoleh dari literatur-literatur maupun bahan kuliah. Pendekatan sosiologis yaitu pengamatan peneliti terhadap perusahaan-perusahaan dan analisa peneliti terhadap rekan-rekan sesama pekerja wanita pada umumnya terhadap kesehatan kerja pada buruh wanita yang mana sering terjadi penyimpangan-penyimpangan terhadap kaum buruh wanita.

Data yang digunakan untuk menyusun penelitian ini, meliputi data primer dan sekunder. Data primer berupa data yang dikumpulkan berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap pekerja wanita khususnya, sedangkan data sekunder bersumber dari perundang-undangan yang berlaku di Indonesia tentang kesehatan kerja yang dikaitkan dengan peraturan kerja di perusahaan-perusahaan itu sendiri.

Pembahasan masalah mempergunakan metode deskriptif komparatif yaitu secara deskriptif dengan menggunakan dan menafsirkan peraturan yang ada dan sedang berlaku, mengumpulkan data dari literatur. Kemudian peraturan-peraturan yang ada dan sedang berlaku tersebut dibahas secara komparatif dengan data yang ada yang diperoleh di lapangan untuk memberi jawaban atas masalah yang diajukan dalam penelitian ini.

Dari data yang telah terkumpul itu selanjutnya di analisa dengan pendekatan Yuridis Sosiologis melalui metode "Analisis Synthetic" yaitu gabungan antara metode deduktif (dengan mendasarkan kepada peraturan perundangan yang berlaku) dan metode induktif (melalui pengamatan kasus-kasus yang ada dalam suatu perusahaan khususnya perusahaan swasta).

Kesehatan Kerja Sebagai Salah Satu Hak Buruh

Pada dekade ini banyak dijumpai berbagai berita yang berhubungan dengan perlakuan para pengusaha terhadap para buruhnya yang kurang terpuji khususnya

buruh wanita yang biasanya jadi bulan-bulanan pengusaha.

Dalam situasi krisis seperti ini banyak kita jumpai permasalahan perburuhan yang timbul tiap hari (unjuk rasa) yang dilakukan oleh buruh, yang mana mereka mengadukan ke DPR akan tetapi dari pihak legeslatif bukan pihak yang bisa memutuskan / pemutus hanya sebagai penengah.

Pemerintah dewasa ini memang menganjurkan agar tiap perusahaan dapat menerima tenaga kerja semaksimal mungkin, sebagai perluasan dalam memperoleh kesempatan kerja bagi angkatan kerja, akan tetapi Pemerintah sama sekali tidak menyetujui kalau buruh itu tenaganya dipakai habis-habisan karena akan berdampak yang negatif yang merugikan pihak buruh itu sendiri, perusahaan dan masyarakat konsumen. Buruh yang terkuras tenaganya akan menjadi lemah sehingga tidak bergairah kerja lagi. Dalam hal ini jika dipaksakan terus bekerja, maka kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang sangat diharapkan pengusaha tidak akan tercapai, bahkan kemerosotan hasil dari pekerjaan tersebut tentunya akan terjadi.

Untuk menghindari keadaan yang demikian ini, maka buruh harus di lindungi dari berbagai kemungkinan bahaya yang dapat menimpa dan mengganggu pelaksanaan pekerjaannya. Bahaya yang dapat timbul dari alat yang dipakai dalam pekerjaan semaksimal mungkin dapat dikendalikan. Oleh sebab itu kesehatan kerja para buruh harus mendapat perhatian yang khusus dari para pengusaha.

Kesehatan kerja sebagai salah satu hak buruh merupakan kewajiban dari pengusaha, sehingga dapat dikatakan bahwa kesehatan kerja merupakan hak buruh yang harus diberikan oleh pengusaha agar buruh dapat bekerja dengan baik demi kemajuan perusahaan itu sendiri dan dapat memenuhi budget yang dirancang oleh perusahaan itu. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau

pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja.

Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja / perusahaan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja / perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya.

Tempat, cara dan lingkungan pekerjaan sering menjadi penyebab terganggunya kesehatan buruh secara langsung. Kelelahan yang dikarenakan syarat waktu dan beban kerja yang tidak memadai masih dapat ditangkal dengan istirahat dan penunjangan gizi yang memadai. Namun dalam waktu yang lama kelelahan itu sendiri sudah merupakan sosok penyakit dalam taraf tertentu, yang berpeluang untuk menghadirkan jenis penyakit yang lain. Kesemuanya jelas bukan iklim yang baik bagi upaya mempertahankan apalagi menaikkan tingkat produktivitas kerja.

Seperti kita ketahui, ada beberapa perusahaan yang kurang memperhatikan kesehatan kerja, sehingga menimbulkan gangguan kesehatan para buruhnya. Buruh yang bekerja di salah satu bagian yang banyak berhubungan dengan bahan-bahan kimia (tempat-tempat berbahaya), ternyata banyak yang tidak dilengkapi dengan alat pelindung yang aman, namun adapula perusahaan sudah menyediakan alat pengaman tetapi tidak dipakai secara benar karena mungkin tidak biasa memakainya, akibat keteledoran dan pemakaian alat pengaman secara benar para buruh tidak sadar akibat yang ditimbulkan.

Sehubungan dengan faktor-faktor yang dapat mengakibatkan gangguan kesehatan dari para buruh di dalam perusahaan, buruh selalu dibayangi resiko-resiko yang dapat menimpa pada dirinya sewaktu-waktu. Dengan demikian aspek perlindungan buruh bukan hanya dari

kemungkinan-kemungkinan terganggunya kesehatan para buruh, tetapi lebih jauh lagi adalah hak-hak buruh untuk mendapatkan ganti rugi atas gangguan kesehatan yang menimpa dirinya pada saat melaksanakan tugas. Sebagai imbalan bagi buruh yang tertimpa gangguan kesehatan, maka buruh masih mendapat upah penuh seperti buruh melakukan pekerjaan ditambah segala ganti rugi yang dikeluarkan guna penyembuhan atau pengobatan.

Disamping upah yang harus diterima oleh buruh, diterima pula jaminan sosial apabila buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya. Sudah sewajarnya ganti rugi yang diterima oleh buruh yang tertimpa gangguan kesehatan atau sakit, merupakan jaminan sosial yang diberikan selama buruh tersebut tidak dapat bekerja. Besar kecilnya jaminan sosial yang diberikan, berdasarkan besar kecilnya akibat kecelakaan / gangguan yang menimpa pada diri buruh yang bersangkutan.

Kemudian apabila terjadi perselisihan, maka instansi yang berwenang untuk menangani dari tingkat pertama sampai tingkat akhir adalah Dinas Ketenagakerjaan, yang selanjutnya bila tidak terselesaikan meningkat ke pengadilan hubungan industrial

Jaminan sosial yang diterima sebagai ganti rugi akibat gangguan kesehatan yang diderita oleh buruh sedikit banyak akan mengurangi penderitaan buruh dan keluarganya.

Keadaan tersebut bagi para pengusaha dirasakan sebagai kerugian yang cukup besar bila ada buruhnya yang sakit, sebab buruh yang bekerja berkurang tetapi biaya produksi yang dikeluarkan perusahaan tetap, atau bahkan lebih besar. Oleh karena itu perusahaan perlu mendatangkan dokter sebagai dokter perusahaan dalam bidang higiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mengatasi kesehatan buruh. Selain upah dan jaminan sosial kewajiban majikan untuk mengatur tempat kerja, yang pada hakekatnya merupakan kewajiban agar mengusahakan penjagaan kesehatan, keselamatan dan kesucian buruh dan

karena ini merupakan soal kesehatan kerja dan keamanan kerja.

Keberadaan higiene perusahaan dan kesehatan kerja sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan kerja yang setinggi-tingginya bagi para buruh. Disamping itu sebagai alat untuk meningkatkan produksi, melalui peningkatan efisiensi dan produktivitas faktor manusia dalam produksi karena setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama. Jadi tujuan tersebut diatas mencegah dan menanggulangi kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi para buruh, perawatan dan mempertinggi daya kerja dan efisiensi produktivitas tenaga kerja, dan efisiensi produktivitas tenaga kerja, mengurangi kelelahan kerja dan melipatgandakan kegairahan dan kepuasan kerja.

Kesehatan Kerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila

Menilik sasarannya, yaitu memelihara dan mempertinggi derajat kesehatan buruh ini, maka penentuan kesehatan kerja sebagai norma yang merupakan tuntutan mutlak. Tidak mungkin mengharapkan kemampuan daya kerja yang memadai dan hasil kerja yang tinggi dari buruh yang sakit.

Pada dasarnya semua pihak baik pengusaha, buruh, pemerintah maupun masyarakat secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya setiap perusahaan. Sering terdapat pandangan yang keliru atas perusahaan yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan. Kekeliruan pandangan itu dapat terjadi karena beberapa kemungkinan :

- Kemungkinan pertama dapat timbul sebagai akibat sikap pengusaha sendiri yaitu sikap yang terlalu menonjolkan kekuatan dan haknya atas modal dan mengutamakan keuntungannya

sehingga kurang memperhatikan kepentingan karyawan dan masyarakat. Kemungkinan kedua dapat timbul sebagai akibat prasangka dari karyawan yang sering menganggap bahwa pengusaha selalu mengambil keuntungan terlalu banyak dan memberi bagian buruh terlalu sedikit (Sedjun H. Manulang, 1990)

Jadi jelas bahwa kesehatan kerja merupakan pilar utama (dasar) perlindungan bagi buruh yang mutlak dibina. Dalam kaitan itulah Hubungan Industrial Pancasila memberi falsafah sekaligus bekal tekad untuk upaya penegakan dan perwujudannya. Sebagai pilihan pola hubungan kerja, Hubungan Industrial Pancasila merupakan pengejawantahan nilai-nilai luhur Pancasila, secara tegas menyatakan bahwa proses industrial pada sisinya yang lain adalah proses memanusiakan manusia. Rasanya rumusan lain yang lebih mewakili sedemikian tuntas dan asasi akan gerakan Hubungan Industrial Pancasila dalam kaitannya dengan pembahasan norma kesehatan kerja.

Memanusiakan manusia merupakan amanat bertuhan, yang ketika menyadari masalah-masalah yang ada dibalik perikesehatan dalam proses produksi justru semakin mengkokohkan keyakinan kita akan kebenaran gagasan Hubungan Industrial Pancasila.

Terlebih dahulu perlu kita ketahui pengertian dari Hubungan Industrial Pancasila, yaitu :

Hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha, pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila dari Pancasila dan UUD 1945 dan harus tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia (Sukarno, 1980)

Melalui penerapan falsafah Hubungan Industrial Pancasila, dapat memberikan ketenangan kerja dan ketenangan usaha serta mendorong tercapainya stabilitas sosial ekonomi yang sangat dibutuhkan dalam pembangunan nasional. Dari sini dapat

diketahui bahwa maksud dari Hubungan Industrial Pancasila adalah segala tindakan yang dilakukan oleh buruh, pengusaha, pemerintah selalu mencerminkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Pencerminkan ke-lima sila dari Pancasila dan UUD 1945 bila dijabarkan lebih lanjut, yaitu

- a. Suatu Hubungan Perburuhan yang berdasarkan atas azas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu Hubungan Perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia pada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia.
- b. Suatu Hubungan Perburuhan yang berdasarkan Kemanusiaan yang adil dan beradab tidak menganggap buruh sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dan dengan segala harkat serta martabatnya.
- c. Suatu Hubungan Perburuhan yang didalam dirinya mengandung azas yang dapat mendorong kearah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku, maupun kelamin. Pada pokoknya seluruh orientasi ditujukan pada kepentingan nasional.
- d. Suatu Hubungan Perburuhan yang berdasar atas asas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari persamaan-persamaan kearah persetujuan antara buruh dan pengusaha. Pada pokoknya meyakinkan bahwa setiap permasalahan perbedaan yang timbul, tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak.
- e. Suatu Hubungan Perburuhan yang mendorong kearah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan untuk itu seluruh upaya bangsa, khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti, bagiannya memadai dalam secara nasional meliputi seluruh daerah, secara

vertikal meliputi seluruh daerah kelompok masyarakat (Sukarno, 1980)

Untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, maka buruh harus memberikan kontribusi yang profesional terhadap perusahaan. Pekerja harus bekerja dengan semangat dan disiplin tinggi, penuh dedikasi dan tanggung jawab serta mau meningkatkan kemampuan, ketrampilan, keahlian, dan profesionalisme. Dengan peningkatan produktivitas, maka pengusaha akan dapat memperbaiki upah, jaminan sosial, dan kesejahteraan buruh, yaitu dengan dukungan iklim kerja dan hubungan industrial yang aman dan sehat serta ketentraman kerja. Upaya peningkatan perlindungan dan kesehatan tenaga kerja perlu terus untuk ditingkatkan sebagai salah satu sarana pembangunan nasional. Upaya perlindungan tersebut dapat dituangkan dalam perjanjian Kerja Bersama (PKB), kecepatan dan ketepatan penyelesaian perselisihan perburuhan, pengembangan program jaminan sosial dan kesejahteraan buruh serta peningkatan upah minimum regional secara sektoral dan subsektoral. Isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan suatu peraturan induk atau peraturan dasar bagi Perjanjian Kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah dibuat maupun yang akan dibuat. Suatu perjanjian kerja yang bertentangan dengan PKB adalah tidak sah, dan dalam hal demikian maka yang berlaku adalah aturan di dalam PKB.

Di dalam Hubungan Industrial akan selalu terikat 3 unsur di dalamnya yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah walaupun secara fisik unsur pemerintah tidak secara langsung berada dalam perusahaan tetapi sebagai wakil negara dan masyarakat pengaruhnya besar sekali didalam perusahaan. Hubungan Industrial di Indonesia menganut sistem hubungan industrial yang bermacam-macam yaitu berdasarkan demokrasi liberal dan perjuangan kelas. Sistem hubungan industrial yang demikian ini dirasakan sangat mengganggu stabilitas nasional dan kelancaran pembangunan yang sedang dilaksanakan.

Untuk mengatasi hal tersebut diatas maka Pemerintah bertekad untuk melaksanakan Pancasila secara murni dan konsekuen di segala bidang kehidupan, termasuk kehidupan di bidang ketenagakerjaan, karena Hubungan Industrial Pancasila yaitu hubungan industrial yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari kelima sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan demikian Hubungan Industrial Pancasila harus selalu dibina dan dikembangkan sebagai umpan balik untuk mewujudkan upaya jaminan kesehatan kerja.

Tanggung Jawab Pengusaha dari Segi Kemanusiaan

Sebagaimana diketahui bahwa tujuan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Dengan diadakannya suatu hubungan kerja, antara buruh dan pengusaha, maka timbullah suatu hak dan kewajiban bagi buruh dan pengusaha, di satu pihak buruh yang bekerja di bawah pimpinan pengusaha berkewajiban untuk melakukan pekerjaannya menurut petunjuk peraturan perusahaan, sedangkan di pihak lain pengusaha berkewajiban pula membayar upah kepada buruh, kewajiban pengusaha yang lain berdasarkan peraturan yang ada, selain membayar upah tersebut ialah bahwa pengusaha berkewajiban mengadakan peraturan pekerjaan, menetapkan tempat buruh bekerja, menentukan macamnya pekerjaan. Dengan adanya kewajiban pengusaha untuk mengadakan pengaturan pekerjaan dan pengaturan tempat buruh bekerja terlekat didalamnya kewajiban mengusahakan penjagaan kesehatan, keselamatan dan keamanan serta tanggung jawab terhadap kemanusiaan (Wiwoho Soedjono, 1991)

Suatu pekerjaan pada dasarnya merupakan beban bagi yang melakukannya. Beban ini dapat berupa beban fisik, mental maupun sosial dan lingkungan kerja meliputi ruangan kerja dan tempat kerja ini untuk menjaga buruh terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan sehingga didalam menjalankan pekerjaannya buruh tersebut

tenang tanpa dibayangi oleh rasa takut dan khawatir. Dengan demikian adanya lingkungan kerja yang sehat, bersih dan aman diharapkan dapat menghilangkan kekhawatiran buruh akan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga dapat meningkatkan gairah buruh untuk bekerja dengan giat serta meningkatkan martabat buruh di lingkungan sosialnya.

Pengaturan Waktu Kerja Bagi Buruh Wanita

Dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin maju, semakin nampak jelas kesibukan seseorang di dalam tuntutan perkembangan yang kini bukan berkisar pada kewanitaan saja tetapi cakrawala wanita yang semakin luas lagi dengan makin beraneka ragam pekerjaan bagi wanita pada perusahaan-perusahaan.

Pekerjaan wanita tidak sekedar mencari nafkah bagi keluarganya saja, juga dibebani tugas rumah tangga yang harus mendidik dan mengasuh anak-anak disamping melayani suami. Sebab pada umumnya anak-anak yang kedua orang tuanya bekerja, tidak akan memperoleh pengawasan dan bimbingan yang semestinya.

Sejalan dengan bunyi Undang-Undang Dasar 1945, terutama Pasal 27 ayat 1 menyatakan "Setiap warga negara bersama kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan Pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". Sedangkan ayat 2 mengatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", maka dapat dikatakan bahwa kerja mempunyai fungsi yang penting dalam kehidupan manusia karena melibatkan unsur jasmani dan rohani. Unsur jasmani dan rohani buruh ini sangat mempengaruhi jalannya proses produksi, sehingga harus mendapat perhatian yang baik dan diatur sesuai dengan keadaannya oleh pengusaha.

Pengusaha harus menyadari batas kemampuan jasmani dan rohani buruh dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat

dihindari adanya pemerasan tenaga buruh yang menyebabkan buruh sakit atau menderita kecelakaan kerja.

Kesehatan kerja merupakan asas dasar dalam Undang-Undang Kesehatan Kerja dan ditujukan pada semua buruh dan keseluruhannya, baik laki-laki maupun perempuan, baik muda maupun dewasa, dijemakan dengan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat untuk mencegah pemerasan tenaga buruh. Dalam arti umum waktu kerja adalah waktu untuk menjalankan pekerjaan, sebagai norma perlindungan perlindungan kerja berwujud syarat-syarat kerja. Sedang dalam arti khusus kerja adalah waktu yang diisi dengan melakukan pekerjaan, termasuk jam kerja dan hari kerja.

Dari ketentuan pasal 2 dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 dapat diketahui pemerintah telah berusaha melindungi kaum pekerja yaitu dengan memberi aturan-aturan waktu kerja serta mengadakan pembatasannya.

Dalam pasal 77 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang waktu kerja, membatasi luas berlakunya ketentuan waktu kerja tersebut sampai pada perusahaan saja. Jadi ketentuan waktu kerja itu berlaku bagi semua perusahaan baik itu maupun perusahaan milik swasta.

Dengan adanya Undang-Undang tersebut memberi wewenang kepada Kepala Pengawasan Perburuhan untuk memberi ijin kepada perusahaan yang penting untuk membangun negara untuk mengadakan aturan waktu kerja yang menyimpang dari ketentuan pasal 77 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003.

Pada kalimat pertama, yaitu memberi ijin untuk memperkerjakan buruh lebih dari tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu. Dengan diperbolehkannya penyimpangan waktu kerja ini, maka khususnya perusahaan swasta berpeluang untuk meningkatkan modal kerja dalam konteks pengembangan perusahaan, tujuan akhirnya adalah menguasai pasaran yang ditopang oleh rendahnya biaya produksi. Usaha peningkatan ini akan tercapai apabila

ada pendayagunaan waktu kerja buruh, sehingga hasil pekerjaannya dapat tercapai secara maksimal. Keadaan ini bermanifestasi melalui banyaknya pelanggaran yang dilakukan dalam waktu jam kerja.

Berdasarkan analisa peneliti di perusahaan swasta nasional di bidang pelayanan jasa yang mana ketelitian kerja dan ketekunan kerja dari karyawan sangat dituntut, oleh sebab itu sebagian pekerja kebanyakan kaum wanita sebab mungkin perbandingan ketelitian dan kecerdikan seorang wanita sangat diperlukan dibandingkan dengan seorang laki-laki dan dalam prakteknya masih ada penyimpangan-penyimpangan jam kerja walaupun perusahaan tidak memberlakukan untuk sistem shift, yaitu dengan satu kali masuk kerja (9 jam/hari), tetapi dalam kenyataan bahkan bisa lebih dari 10 jam sampai dengan 11 jam itupun tergantung dari pekerjaannya dari kelebihan jam tersebut dihitung masuk lembur. Adapun penyimpangan dalam waktu istirahat yaitu seringnya istirahat dilakukan lebih sebetulnya yaitu seharusnya setelah kerja 4 jam istirahat (pukul 12.30 WIB) 30 menit, maka untuk itu dilakukan karena pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan dan tidak bisa diwakilkan atau diganti oleh orang lain.

Keberadaan pekerja wanita dalam perusahaan-perusahaan swasta dalam pemikiran peneliti dan berdasarkan di praktek di lapangan maka proses operasional sebagaimana yang ditetapkan dalam perusahaan itu sangat lemah karena seringnya adanya intimidasi dalam perusahaan yang mana dilakukan oleh pimpinan khususnya, karena dia diberi tugas dan tanggung jawab oleh perusahaan tersebut sehingga dia terbebani target dari perusahaan tersebut. Pembatasan waktu kerja oleh perusahaan sering dilanggar, hal ini disebabkan oleh target suatu pekerjaan yang telah direncanakan, maka pengusaha menambah jam kerja karyawannya.

Pengaturan waktu kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan ini dengan memberlakukan secara otomatis waktu lembur kerja selama pekerjaannya belum

selesai, sehingga menyimpang dari pengaturan yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan yang diberlakukan oleh Pemerintah. Dengan adanya penyimpangan jam kerja tersebut para pengusaha harus memperhatikan adanya penambahan waktu kerja, maka para pekerja harus menerima upah lembur sebagai upah tambahan karena kelebihan waktu kerja dan menambah penghasilan pekerja secara tidak langsung perusahaan menambah kesejahteraan pekerjanya.

Untuk meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, buruh perlu mendapat perlindungan dari pihak perusahaan sebagai usaha penyeimbang antara beban kerja buruh dalam waktu kerja terutama penjaagaan kesehatan mengingat kemampuan kerja manusia yang terbatas.

Adapun bentuk perlindungan yang diberikan pada buruh diantaranya pemberian waktu istirahat yang cukup, maksud pemberian waktu istirahat tersebut selain untuk menghindari kecelakaan kerja, juga untuk menjaga kesehatan buruh baik jasmani maupun rohani serta menghilangkan rasa jenuh dalam bekerja.

Pemberian waktu istirahat seperti diatur dalam Undang-Undang Kerja Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 menentukan "setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 (empat) jam terus-menerus, harus diadakan waktu istirahat yang sedikit-dikitnya setengah jam lamanya. Dalam waktu istirahat sedikit-dikitnya tersebut tidak termasuk waktu kerja 9 (sembilan) jam kerja sehari. Batas waktu kerja yang ditentukan pasal 79 Undang-Undang Kerja memberikan keharusan pada pengusaha untuk tidak memperkerjakan buruh yang bekerja secara terus – menerus dengan waktu istirahat tersebut terhindar adanya pemerasan tenaga buruh oleh pengusaha.

Akibat Penyimpangan Waktu Kerja Terhadap Kesehatan Kerja

Sudah selayaknya penyimpangan waktu kerja harus didasarkan pada pertimbangan hukum maupun pertimbangan lain yang tidak kalah

pentingnya. Pertimbangan-pertimbangan lain berkenaan dengan kondisi perusahaan antara lain sifat yang sedemikian rupa sehingga pekerjaan itu tidak dapat ditinggalkan ditambah lagi oleh permintaan yang datang dari buruh itu sendiri yang didorong oleh hasrat untuk mengejar tambahan upah. Bertimbunnya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera padahal rencana menambah tenaga kerja berarti menambah biaya produksi, atau memang pekerjaan itu tidak bisa ditangani oleh orang lain.

Keberadaan buruh wanita di dalam kelompok tenaga kerja yang terkait dengan produksi suatu barang atau jasa sumbangan yang besar dalam kegiatan produksi perusahaan. Munculnya peran buruh wanita tersebut merupakan proses perubahan besar yang menjadikan wanita tidak hanya sekedar pembantu garis belakang dalam rumah tangga akan tetapi keberadaan buruh wanita tersebut membuktikan bahwa buruh wanita telah mampu berperan tidak hanya selaku istri, ibu rumah tangga, pekerja pencari nafkah tambahan, dapat pula berperan sebagai pencari nafkah utama dalam rumah tangga. Walaupun demikian para pengusaha yang memperkerjakan buruh wanita hendaknya memberikan pekerjaan menurut jenis pekerjaan tertentu melalui pertimbangan yang sebijaksana mungkin mengingat :

- a. Peran wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar buruh wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya.
- c. Pada umumnya buruh wanita mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
- d. Para buruh wanita itu ada yang masih gadis dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula (Y.W Sunindhia dan Ninil Widiyanti, 1988)

Dengan terlibatnya pekerja wanita sebagai komponen dalam proses produksi di perusahaan, maka sebagai perannya yaitu sebagai ibu rumah tangga akan tersita untuk kepentingan pengusaha, hal ini akan semakin terasa apabila pekerja wanita tersebut terlibat dalam proses produksi yang melebihi ketentuan waktu kerja menurut Undang-Undang Kerja sehingga pekerja tersebut harus kerja lembur guna memenuhi tuntutan perusahaan.

Akibat waktu lembur yang diperintahkan pengusaha, maka pekerja yang bersangkutan merasa kehilangan waktu istirahat bersama keluarganya. Untuk mengganti pengorbanan terhadap waktu istirahat, tenaga dan pikirannya, maka pengusaha wajib mengikuti ketentuan yang berlaku tentang waktu kerja, sehingga bersedia melakukan pekerjaan dengan rasa gembira. Begitu pula untuk menjaga kesehatan pekerja khususnya pada pekerja wanita baik fisik maupun mental serta memberikan kesempatan melakukan tugas lainnya, seperti dalam merayakan hari-hari besar agama dan hari libur resmi sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan semua pekerja mendapat istirahat dengan upah penuh pada hari-hari libur.

Pekerja yang tidak bekerja sebagaimana diatas, kecuali bagi perusahaan yang menjalankan produksinya terus-menerus selama 24 jam, bila buruh mendapat kerja lembur tepat pada hari-hari besar dan harus menjalankan tugasnya, maka dapat ditukarkan dengan pekerja yang tidak merayakan hari besar tersebut.

Jadi dengan adanya imbalan yang seimbang bagi pekerja karena telah meluangkan baik waktu, tenaga kerja serta pikirannya untuk perusahaan sudah selayaknya pengusaha memberikan upah yang lebih baik.

Pelaksanaan perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita

Upaya perlindungan bagi pekerja selain perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan juga pemberian waktu cuti atau

waktu istirahat, upaya ini ditujukan kepada semua pekerja baik laki-laki maupun wanita. Pemberian waktu cuti itu dimaksudkan untuk memulihkan kesehatan pekerja setelah menjalankan pekerjaan selama waktu tertentu atau karena suatu sebab lain-lain, selain itu usaha perlindungan yang ditujukan pada pekerja tersebut memberikan pengaruh secara timbal balik pada perusahaan yaitu agar perusahaan tetap berdiri dan berkembang, sebab faktor pekerja yang terpelihara kesehatannya, kesejahteraan, dedikasi dan kedisiplinannya merupakan faktor-faktor pengembang perusahaan, untuk itu pengusaha perlu memperhatikan kepentingan-kepentingan dari pekerjaanya.

Hak Cuti Haid

Sesuai dengan kodratnya setiap wanita akan mendapatkan haid atau datang bulan. Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriteria dari wanita normal. Adakalanya wanita-wanita mendapat haid merasa sakit, sehingga tidak kuat untuk menjalankan pekerjaan dan ada pula yang tidak merasa sakit.

Menurut pasal 76 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid, ketentuan ini menjamin waktu istirahat bagi pekerja wanita pada waktu haid dan ditujukan kepada pengusaha agar tidak mewajibkan pekerja wanita untuk menjalankan pada hari pertama dan kedua waktu tersebut.

Pengusaha perlu mengetahui tentang keadaan haid dari buruh wanita sehingga pekerja wanita itu perlu memberitahukan kepadanya, baik secara tertulis maupun secara lisan. Dengan pemberitahuan ini berarti pengusaha tidak boleh mewajibkan pekerja wanita bekerja pada saat haid tersebut (Sri Kusyuniati, 1987)

Hak cuti haid ini jarang sekali diambil oleh pekerja wanita, menurut hasil penelitian hanya sekitar 13,5 % buruh wanita mengambil cuti haid. Alasan tersebut di karenakan perusahaan-perusahaan pada hakekatnya tidak rela mengijinkan pekerja

wanita mengambil cuti ini, sehingga bila di ambil cutinya, maka di anggap tidak masuk kerja dan upahnya juga dipotong.

Dalam praktek di lapangan semua pekerja berhak mendapat cuti haid selama 2 (dua) hari dengan catatan pekerja yang bersangkutan harus memberitahukan siklus haidnya kepada perusahaan.

Hak Cuti Sakit.

Kondisi tubuh seseorang tidak selamanya sehat adakalanya mengalami gangguan sehingga kadang-kadang sampai tidak bisa menjalankan pekerjaannya. Sebagaimana biasanya hal ini juga dialami oleh buruh wanita, jika sakit, maka ia berhak atas pengobatan pada poliklinik yang ada di perusahaan itu dan bilamana dianggap perlu berhak pula atas perawatan di rumah sakit. Hal ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah R.I. no 28 Th 2002 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam prakteknya di lapangan, apabila ada pekerja laki-laki yang sakit maka mereka berhak atas cuti sakit dengan menunjukkan surat yang dikeluarkan oleh dokter pada rumah sakit atau dokter praktek dan upah yang di terima oleh pekerja tetap di bayar hanya uang makan dan transport yang tidak di bayar.

Hak Cuti Hamil.

Menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya menurut perhitungan akan melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungannya. Dalam penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan, pemberian waktu istirahat pada waktu sebelum dan sesudah melahirkan di tujukan untuk menjaga kesehatan pekerja wanita dan anaknya.

Cara pengambilan cuti ini didahului dengan mengajukan permohonan disertai surat keterangan bidan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum istirahat hendak di mulai, ketentuan batas waktu sepuluh hari

tersebut dikecualikan bagi buruh wanita yang mengalami gugur kandunganyang tidak di sengaja.

Hak Cuti Tahunan.

Selain waktu istirahat atau waktu cuti yang diberikan secara khusus kepada buruh wanita maupun laki-laki atas cuti yang diberikan kepada semua buruh yaitu cuti tahunan.

Tunjangan Pengobatan

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa tubuh manusia tidak selamanya sehat, adakalanya mengalami gangguan sehingga kadang-kadang tidak bisa menjalankan pekerjaannya sebagaimana mestinya. Keadaan ini tidak dapat pula dihindari oleh buruh wanita, jika wanita sakit, maka ia berhak pula atas pengobatan yang terdapat pada poliklinik perusahaan atau pada Rumah Sakit Umum Pemerintah dan bila mana dirasa sangat mendesak, maka berhak pula atas perawatan pada dokter spesialis. Hal ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah RI No. 28 Tahun 2002 Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Tenaga kerja dan keluarganya, jika sakitnya sampai tidak bisa menjalankan pekerjaan selain berhak atas cuti sakit juga berhak atas tunjangan pengobatan.

Tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya kalau pekerja sakit, maka akan berusaha untuk menyembuhkannya dengan mengeluarkan biaya. Dengan pengeluaran biaya tersebut, maka sedikit banyak akan mempengaruhi sebagian penghasilannya dalam bekerja untuk pembelian obat dan biaya dokter, agar kebutuhan hidupnya tidak terpengaruh meskipun pekerja sakit, maka tunjangan pengobatan sangatlah diperlukan.

Tunjangan Melahirkan.

Sudah menjadi kodratnya bahwa wanita pada umumnya akan hamil dan akhirnya melahirkan. Pada waktu masa hamil sampai melahirkan, buruh wanita berhak atas pemeriksaan hamil dan perawatan bersalin, hal ini ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Peraturan

Pemerintah Nomor 28 Tahun 2002, selain itu juga berhak atas cuti selamat tiga bulan dengan rincian satu setengah bulan saatnya melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan.

Tunjangan Akibat Kecelakaan Kerja

Setiap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya selalu menginginkan keselamatan tanpa ada gangguan apapun juga termasuk kecelakaan kerja yang dapat merugikan buruh itu sendiri maupun pihak perusahaan. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Tanggung jawab atas keselamatan kerja ditempat kerja berada pada pihak pengusaha dan buruh itu sendiri, pihak pengusaha memikul tanggung jawab mengenai lingkungan, cara melakukan pekerjaan, pengadaan mesin dan peralatan yang dipakai, sedangkan pekerja harus mematuhi tata cara yang ditetapkan dalam keselamatan kerja. (Sumakmur, 1981)

Keselamatan kerja diatur dalam Undang-Undang Kecelakaan Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, maksud adanya Undang-Undang Kecelakaan ini untuk menjamin pemberian ganti rugi yang harus dipikul oleh perusahaan bila buruhnya mengalami kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan kerjanya. Sebelum Undang-Undang ini lahir yang dipergunakan untuk menentukan adanya gugatan ganti rugi yang dibebankan oleh perusahaan didasarkan pada pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang perbuatan melanggar hukum yang menyatakan, tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut (Subekti, 1985)

Jika pekerja hendak meminta ganti rugi akibat kecelakaan kerja itu karena

kesalahan atau kelalaian pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban untuk memelihara tempat kerja dan alat kerja, maka harus dapat dibuktikan oleh pekerja. Pembuktian ini sangat sulit dilakukan karena kedudukan sosial ekonomi antara pekerja dan pengusaha memang tidak sama, sehingga untuk menghindari ketimpangan tersebut dikeluarkanlah Undang-Undang Kecelakaan Kerja yang menganut prinsip *Risque Profesional*. Dengan prinsip ini berarti resiko terjadinya kecelakaan kerja dan ganti rugi kecelakaan itu memang disengaja oleh karena tidak mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan penggunaan prinsip ini melindungi pekerja akibat kemajuan teknologi karena kemungkinan kecelakaan kerja selalu ada dan bahkan semakin besar risikonya.

Yang berkewajiban memberikan ganti rugi sehubungan dengan kecelakaan kerja di perusahaan adalah pihak pengusaha hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yang berhak menerima ganti rugi akibat kecelakaan adalah buruh itu sendiri dan apabila sampai buruh itu meninggal dunia, maka diterima ahli warisnya yang berhak. Hal ini merupakan jaminan ketenangan hidup bagi pekerja dari perusahaan yang telah menyumbangkan tenaga dan pemikirannya di tempat ia bekerja meskipun dalam menjalankan pekerjaannya mengalami gangguan karena terjadi kecelakaan yang menimpa dirinya.

Tunjangan Hari Raya

Sudah menjadi kebiasaan semua orang yang beragama akan merayakan hari rayanya. Dilihat dari sudut agama, hari raya memang harus diperingati sebagai ungkapan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, tetapi dari sudut ekonomi peringatan atau perayaan hari raya membutuhkan biaya. Sudah menjadi kebiasaan setiap perusahaan untuk memberikan tunjangan hari raya, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja mewajibkan pengusaha untuk memberi tunjangan hari raya tidak diberikan maka, harus mengganti tunjangan tersebut.

Dalam praktek di lapangan dan berdasarkan analisa saya di lapangan, tunjangan hari raya disebut sebagai tunjangan khusus tahunan yang diberikan kepada semua buruh baik terhadap pekerja wanita maupun terhadap pekerja pria. Pembayaran tunjangan hari raya diberikan satu bulan sebelum hari raya dan tunjangan diberikan itu sebesar satu kali gaji pokok.

Dengan pemberian tunjangan khusus ini perayaan ucapan syukur akan dirasakan oleh buruh sebagai dari kesejahteraan yang diberikan perusahaan.

Tunjangan Hari Tua

Dalam melaksanakan pembangunan, keberadaan pekerja wanita mempunyai peran yang sama pentingnya dalam pembangunan nasional. Pekerja wanita yang bekerja di perusahaan mempunyai kegiatan yang produktif, sehingga sudah sewajarnya diberi perlindungan, pemeliharaan, pengembangan terhadap kesejahteraannya. Peningkatan kesejahteraan itu ditujukan untuk kesejahteraan masa kini maupun masa tua/di hari tua pada saat tidak mampu bekerja lagi.

Iuran tabungan hari tua ditanggung bersama antara pekerja dan pengusaha yang besarnya ditentukan 1,5% dari upah yang ditanggung oleh perusahaan dan 1% ditanggung oleh buruh itu sendiri, ketentuan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2002. Untuk melaksanakan ketentuan ini perusahaan ini diberi wewenang untuk memotong upah buruh yang bersangkutan dan membayarnya bersama-sama dengan iuran yang menjadi kewajiban perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu peran yang penting dalam tindakan manusia pada umumnya dan buruh pada lingkungan kerja pada khususnya.

Pemberlakuan istirahat dilaksanakan setelah menjalankan pekerjaan 4 jam bekerja terus-menerus

sesuai ketentuan pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 menyatakan pemberian waktu istirahat dilaksanakan setelah 4 jam bekerja terus-menerus dan waktu istirahat tersebut oleh pekerja digunakan untuk makan dan sholat bagi yang menjalankan.

Buruh wanita selama mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha berhak atas cuti dan tunjangan. Hak atas cuti diberikan apabila buruh wanita sedang mendapat haid selama 2 hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Djumialdji, F.X. **Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Indonesia**, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja**, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1988.
- _____. **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1987.
- _____. **Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan**, Djambatan, Jakarta, 1989.
- Poerwadarmita. WJS. **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Sendjun H. Manulang, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Subekti, R, **Kitab Undang-Undang Hukum Perdata**, Pradnya, Paramita, Jakarta, 1985.
- Sofyan Effendi, **Hukum Perburuhan di Indonesia**, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1984.
- Sukarno, **Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila**, Alumni, Bandung, 1980.
- Sumakmur P.K. **Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja**. CV. Haji Masagung, Jakarta, 1988.
- _____. **Keselamatan dan Pencegahan Keselamatan Kerja**, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1981.
- Suntoro, **Jam Kerja dan Waktu Istirahat Cuti**, PT. Ubaya Tirta, Jakarta, 1989.
- Wiwoho Soedjono, **Hukum Perjanjian Kerja**, PT. Rineke Cipta, Jakarta, 1991.